

MORRI
ROSSETTI

Labour Monthly Roundup

Aprile 2023

Il Labour Monthly Roundup dello Studio contiene alcuni dei principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza resi nello scorso mese, relativamente ai seguenti argomenti:

1. *Cassazione, sent. n. 10802/2023: ritardo nella notifica del procedimento disciplinare e reintegra del dipendente.*
2. *Prova della discriminazione indiretta di genere sul posto di lavoro (Cass., sent. n. 10328/2023).*
3. *Valutazioni sulla legittimità del licenziamento per scarso rendimento (Cass., ord. n. 9453/2023).*
4. *INL, nota n. 2572/2023: ulteriori precisazioni su privacy e controllo a distanza dei lavoratori.*
5. *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: misure di contrasto al lavoro sommerso (D.M. n. 57 del 6 aprile 2023).*
6. *Messaggio INPS n. 1356/2023 in tema di dimissioni del lavoratore padre e oneri connessi per il datore di lavoro.*

1. Cassazione, sent. n. 10802/2023: ritardo nella notifica del procedimento disciplinare e reintegra del dipendente

Con la recente sentenza del 21 aprile scorso, la Suprema Corte si è espressa su un caso particolarmente interessante, data la rilevanza pratica di quanto accaduto. In particolare, un dipendente veniva licenziato per giusta causa a seguito di un provvedimento disciplinare incardinato dalla società datrice di lavoro nei termini previsti dal CCNL di riferimento; tuttavia, la lettera di avvio di tale procedimento è stata notificata al lavoratore presso un indirizzo errato. La rinnovata notifica avveniva, tuttavia, dieci giorni dopo la scadenza dei termini fissati dal CCNL, rendendola così inefficace.

Nonostante ciò, il datore di lavoro ha comunque proceduto a comminare al dipendente coinvolto il licenziamento per giusta causa, del quale il lavoratore ha lamentato l'illegittimità prima dinanzi il Tribunale e alla Corte d'Appello competenti, sino ad arrivare dinanzi la Corte di Cassazione. Quest'ultima, affermando che la responsabilità dell'inesattezza dell'indirizzo di invio della contestazione fosse addebitabile esclusivamente al datore di lavoro, nonché richiamando il principio di tempestività della contestazione disciplinare, ha confermato l'illegittimità del licenziamento perpetrato ai danni dal dipendente, nei confronti del quale ha stabilito la reintegra ex art. 18 L. n. 300/1970.

2. Prova della discriminazione indiretta di genere sul posto di lavoro (Cass., sent. n. 10328/2023)

Lo scorso 18 aprile, la Suprema Corte si è espressa in merito alle discriminazioni indirette di genere sul posto di lavoro, identificandole come quelle situazioni in cui le conseguenze di una previsione, apparentemente neutra, in realtà ricadano su dipendenti parte di solo un determinato sesso. Nella sentenza in esame, peraltro, gli Ermellini hanno predisposto delle istruzioni che il giudice può seguire al fine di accertare prova di una tale condizione. In particolare, è possibile tenere in considerazione, ove presenti, dei dati statistici su un determinato gruppo di lavoratori, comparandoli in modo da avere una stima di quanti dipendenti, a seconda del genere di appartenenza, siano colpiti da disparità di trattamento.

In ogni caso, la Suprema Corte ha stabilito che non vi siano dei parametri oggettivi in base ai quali sia possibile valutare il trattamento dei lavoratori e che, dunque, gli elementi a disposizione del giudice devono essere sempre inseriti all'interno del contesto fattuale, da esaminare caso per caso.

3. Valutazioni sulla legittimità del licenziamento per scarso rendimento (Cass., ord. n. 9453/2023)

Nei casi di licenziamento comminato per scarso rendimento del dipendente – identificato quale giustificato motivo soggettivo – grava sul datore di lavoro l'onere di dimostrare il mancato raggiungimento del risultato atteso da parte del lavoratore, nonché l'oggettiva possibilità, per quest'ultimo, di fornire una *performance* lavorativa quanto

meno rientrante nello standard richiesto; l'insuccesso in questione dovrà essere stato causato, pertanto, dal colpevole e negligente inadempimento, da parte del lavoratore, degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro. A tal fine, chiosano gli Ermellini, il datore può utilizzare la comparazione dei dati relativi all'attività del dipendente interessato e a quella dei colleghi di quest'ultimo, a parità di mansioni.

4. INL, nota n. 2572/2023: ulteriori precisazioni su privacy e controllo a distanza dei lavoratori

Lo scorso 14 aprile, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è tornato ad occuparsi del tema degli impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo dei lavoratori all'interno del luogo di lavoro. In particolare, l'INL ha ribadito che, "fermo restando il divieto assoluto di controllo intenzionale a distanza", l'installazione di tali strumenti debba preventivamente essere autorizzata dall'accordo collettivo con le RSA e/o RSU presenti, che devono considerarsi come percorso prioritario rispetto all'autorizzazione pubblica la quale, ove concessa, avrebbe carattere meramente eventuale e, comunque, giungerebbe solo successivamente rispetto all'eventuale mancato accordo con le rappresentanze sindacali di riferimento, il quale non può neppure essere sostituito dal consenso informato rilasciato individualmente dai singoli lavoratori. In tal caso, infatti, l'INL conferma che sarebbe legittima l'eventuale sanzione penale del datore di lavoro.

La menzionata nota, tra le altre, offre anche ulteriori informazioni in merito ad aziende multi-localizzate e integrazioni alle autorizzazioni già rilasciate, nuove aziende e assunzioni successive all'installazione, sistemi di geolocalizzazione.

5. Ministero del Lavoro, Decreto Ministeriale n. 57 del 6 aprile 2023

In tema di contrasto al lavoro sommerso, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha formalmente costituito (tramite D.M. dello scorso 6 aprile) il Comitato nazionale per la prevenzione e il contrasto del lavoro sommerso, presieduto dal Ministro del medesimo ufficio e costituito da rappresentanti dello stesso e degli altri ministeri e istituti nazionali affini.

Si tratta di un organo al quale è demandato il compito di coordinare e monitorare l'attuazione delle misure contenute nel "Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso", nel quale sono previste, altresì, attività di contrasto al caporalato (con riferimento al settore agricolo).

6. Messaggio INPS n. 1356/2023 in tema di dimissioni del lavoratore padre e oneri connessi per il datore di lavoro

Il 12 aprile scorso, l'INPS ha rilasciato un messaggio nel quale ha evidenziato quali siano gli obblighi del datore di lavoro che riceva comunicazione di dimissioni volontarie da parte di un dipendente padre durante il periodo di fruibilità del congedo di paternità, oltre a fornire diverse indicazioni operative in merito.

In particolare, il dipendente coinvolto avrà diritto a ricevere il contributo NASPI per il periodo successivo alla cessazione del rapporto, e sarà esonerato dal rispetto dei termini di preavviso contrattualmente stabiliti. Per quanto riguarda, invece, il datore di lavoro, a seguito di verifica dell'avvenuta convalida delle dimissioni stesse, questi sarà tenuto al versamento, in favore dell'INPS, del relativo contributo di cui alla L. n. 92/2012 (c.d. "ticket di licenziamento").

I principali aggiornamenti in materia di diritto del lavoro di aprile 2023

Garden Leave

28 aprile 2023

Il Garden Leave è una clausola contrattuale – in uso principalmente negli Stati Uniti e nel Regno Unito – che prevede il congedo retribuito del dipendente durante il periodo di preavviso al fine di evitare che lo stesso possa porre in essere condotte concorrenziali, lesive per il datore di lavoro, in tale lasso di tempo.

[→ Leggi di più](#)

Natura del licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione del dipendente

14 aprile 2023

La legge prevede diversi casi in virtù dei quali un dipendente sia chiamato a sottoporsi a una visita medica aziendale che ne confermi l'idoneità fisica all'esecuzione delle mansioni assegnate in base al contratto di lavoro. Cosa succede, tuttavia, quando il medico non certifichi l'idoneità del lavoratore? Di seguito, una breve analisi di quali siano le alternative del datore di un dipendente che non risulti più fisicamente in grado di svolgere i compiti di cui al proprio contratto di lavoro.

[→ Leggi di più](#)

Labour Alert - Accordo di rinnovo del CCNL per i dirigenti del settore terziario, della distribuzione e dei servizi

20 aprile 2023

Le parti sociali si sono recentemente incontrate al fine di aggiornare le previsioni economiche del CCNL di categoria. Lo scorso 12 aprile 2023, hanno, infine, sottoscritto un accordo di rinnovo che prevede un articolato sistema di adeguamenti contrattuali gradualmente riconosciuti in favore dei dirigenti già assunti alla medesima data.

[→ Leggi di più](#)

HR Tips #4: Welfare aziendale

Il welfare aziendale consiste nell'insieme di beni e servizi che il datore di lavoro può mettere a disposizione dei propri dipendenti, sfruttando benefici fiscali e contributivi per le imprese e i lavoratori stessi.

I piani di welfare sono, normalmente, attuati attraverso un accordo tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali o con un regolamento aziendale. Gli stessi devono essere indirizzati alla generalità o a categorie omogenee di dipendenti e fornire beni e servizi senza un diretto versamento di denaro.

Per una efficace implementazione di un piano di welfare aziendale è fondamentale valutare i bisogni dei dipendenti attraverso un'analisi volta a delineare strategie attuative e prevedere piani flessibili in termini di scelta dei benefici pensati per i lavoratori. Al riguardo, risultano particolarmente utili strumenti come le survey di rilevazione delle preferenze del personale coinvolto.

* * *

Per maggiori informazioni e approfondimenti, potete contattare:

Emanuele Licciardi

Partner | Dip. Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali
(Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it)

Seguici su 



MORRI
ROSSETTI



Morri Rossetti
Piazza Eleonora Duse, 2
20122 Milano

MorriRossetti.it